

C'est la rentrée !

"Individuellement, nous sommes une goutte d'eau ; ensemble, nous sommes un océan" Ryunosuke Satoro

Prise de recul

La crise sanitaire et son « ralentissement » du quotidien ont poussé de nombreux salariés en "crise de sens" à prendre du recul, faire le point sur leur carrière, et à se projeter, afin de se reconnecter à ce qui les anime vraiment. Cette introspection forcée n'a pas été sans dégâts pour certains. Certains ont quitté leur entreprise ou entamé une reconversion. D'autres restent en poste, mais se demandent comment (re)donner du sens à leur vie professionnelle.

La quête de sens au travail, au-delà des aspirations personnelles, c'est aussi des conditions de travail respectueuses et une reconnaissance du travail du salarié, tant d'un point de vue matériel, que d'un point de vue social.

Dans ce cadre, les CSE ont tout leur rôle à jouer.

Les salaires

Evolution significative, à l'Université d'été du Medef, les décideurs se questionnent sur la façon de faire profiter leurs salariés des bons résultats de 2021. En effet, les bénéfices des fleurons du CAC 40 explosent, alors que les salariés voient leur revenu stagner (Etude Mercer).

Ce déséquilibre devrait inciter à développer l'épargne salariale (intéressement, participation) et doper l'actionnariat salarié. Ceci étant, pour augmenter les accords d'intéressement dans les PME, il faudrait simplifier la procédure, qui reste un parcours du combattant pour les petites structures, en la rendant plus flexible.

Les orientations stratégiques

Un des points sur lesquels les CSE vont devoir se pencher, est la consultation sur les orientations stratégiques de leur entreprise.

Une stratégie est une allocation de

ressources qui engage votre entreprise dans le long terme, afin de lui permettre d'obtenir une performance durablement supérieure à celle de ses concurrents. C'est choisir ce que l'on fera, de manière à le faire mieux, et donc, par contraste, choisir ce que l'on ne fera pas, parce que l'on estime le faire moins bien.

Cependant, des études montrent que beaucoup d'entreprises se dispersent entre de multiples projets et initiatives qui donnent une impression générale de progrès.

Les CSE ont donc un rôle important à assumer à ce sujet, de connaître, de comprendre et de suivre, avec une fonction de vigie.

Priorité aux ressources humaines...

Cependant, pour préparer cette rentrée, la priorité des priorités est d'abord de préserver la santé de tous.

Un sujet pour toutes les entreprises car, au-delà des nécessités du pass sanitaire dans certaines activités et lieux, la question des ressources humaines est également clairement posée pour faire revenir au bureau ceux des salariés qui ont pris goût au télétravail. Et d'en convertir bon nombre au « flex office », la recette miracle pour faire des économies de mètres carrés. Le tout couplé avec le caractère anxiogène du Covid-19.

La rentrée est source de démonstration du rôle des élus du CSE ; notre cabinet reste à vos côtés, à travers nos différents pôles d'expertise. Les articles qui suivent sont aussi là pour vous éclairer.

Bonne rentrée à tous et n'hésitez pas à nous appeler, en cas de doute ou de besoin.



Jean-Luc SCÉMAMA
Président
Expert-Comptable
Associé

SOMMAIRE

Infos économiques	p.2-5
Infos sociales	p.6-8
Infos SSCT	p.9-10
Infos évènements	p.11



Toutes les équipes
du GROUPE LEGRAND
sont vos côtés pour mener
à bien votre mandat !

**GROUPE
LEGRAND**

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

SSCT

**DES EXPERTS
AU SERVICE DES CSE**

Paris : 01 42 25 30 30

Lyon : 04 37 69 74 55

Bordeaux : 05 56 56 42 70

info@groupe-legrand.com

www.groupe-legrand.com

La reconduction de la prime PEPA, les moyens de mieux la négocier

Initialement instaurée à la fin de l'année 2018 à la suite du mouvement des « Gilets jaunes », **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (« PEPA ») a été reconduite et prolongée à plusieurs reprises en 2020 pour faire face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. Le principe d'une **nouvelle reconduction** de cette prime exonérée, sous plafond, de charges sociales et fiscales, a été annoncé par le Premier ministre en mars 2021 et incluse dans **la Loi de Finances rectificative** du 19 juillet 2021.



Pour rappel, cette prime peut être versée à tous les salariés de l'entreprise, même les intérimaires, du moment qu'elle est **prévue par un accord d'entreprise ou de groupe**, conclu selon les modalités de conclusion des accords d'intéressement, ou, **prévue par une décision unilatérale de l'employeur**.

Mais, avant même de penser à négocier, comment savoir si la demande d'attribution de cette prime ne va pas obérer la situation de l'entreprise après une année et demie de tensions économiques et sanitaires ?

Nombre de directions expliqueront que le moment n'est pas venu de négocier des primes supplémentaires alors que le contexte reste tendu, avec des tensions sociales palpables et des doutes toujours présents quant à de nouvelles mesures sanitaires strictes.

Avant de renoncer, il est essentiel pour les représentants du personnel et élus de s'intéresser aux résultats de l'entreprise, mais également aux potentielles opportunités qui peuvent se présenter.

Ainsi, la **Pierre angulaire** pour **comprendre l'entreprise**, et les marges de manœuvres pour réclamer une telle prime, reste la consultation sur la **situation économique et financière**. En effet, cette dernière s'intéresse non seulement au passé (donc l'année 2020 comparativement à 2019 et 2018), mais également à l'avenir via le budget 2021 et ses révisions.

Le CSE et ses membres devront s'intéresser à différents éléments pouvant influencer la prise de décision et les négociations à venir :

- ↳ **Les indicateurs internes de gestion**, comme l'EBITDA (bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements), le volume de commandes ou tout autre indicateur chiffré correspondant à la réalité de votre activité ;
- ↳ **Les comptes validés par le Commissaire aux Comptes**, permettant de suivre des indicateurs, tels que le chiffre d'affaires, la marge brute, le résultat d'exploitation et le résultat net ;
- ↳ **Les difficultés possibles** de l'année en cours (rupture de composants, délais de livraisons etc...).

Ces informations sont contenues dans la BDES, mais elles restent insuffisantes pour un bon dialogue social. En effet, au-delà des chiffres, **il faut poser des questions et obtenir des réponses factuelles permettant d'apprécier la réalité** de la situation financière **et l'avenir de l'entreprise**.

D'ailleurs, en sollicitant l'aide d'un expert-comptable, le CSE pourra s'appuyer sur les connaissances d'un professionnel du chiffre pour calculer le poids de la prime sur les résultats de l'entreprise, en fonction de la masse salariale, voire négocier un accord d'intéressement si celui-ci ne préexiste pas dans l'entreprise ou le groupe.

Rappelons que cette prime sera exonérée d'impôts, dans les conditions suivantes :

- ↳ La prime doit être versée entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022,
- ↳ Elle est plafonnée à 1.000 euros ou 2.000 en cas de signature d'un accord d'intéressement,
- ↳ Les exonérations sont réservées aux salaires allant jusqu'à 3 SMIC



Le COVID a bon dos, Attention à la manipulation !

« Nous sommes obligés de réduire les effectifs »

« Nous devons geler les salaires »

« Il faut vous adapter »

« Vous devez être polyvalents »

« Nous devons renégocier les acquis sociaux »

Voici une petite sélection des discours très en vogue en ce moment. **La cause ? le COVID** évidemment !

Il serait irrationnel de penser que la crise sanitaire n'a pas d'effet sur l'économie et sur la santé d'une entreprise, c'est évident. Néanmoins, **le COVID a bon dos** !

Les employeurs l'ont bien compris, tout ou presque peut s'expliquer par le COVID. Un manque de performance ? Des difficultés sociales ? Une pression accrue ? Des fermetures de sites ? **Ne cherchez pas d'autres coupables**, il s'agit forcément du **COVID**.

La situation sanitaire peut expliquer une partie du problème. Mais il peut également être plus profond, **il ne faut pas s'arrêter à cette explication**. Si la branche était déjà "bancale" depuis plusieurs années, le COVID n'est peut-être que le dernier coup de scie qui précipite la chute.

Renouer avec un dialogue social de qualité

La crise ne doit pas être un prétexte à la détérioration du dialogue social. Au contraire, il doit être **renforcé** ! Une étude de l'ANACT* réalisée en janvier et février 2021 indique que pour 66 % des acteurs du dialogue social (IRP et Employeurs), la charge de travail est plus importante depuis le début de la crise. **Un dialogue social de qualité** doit permettre de répondre aux enjeux liés :

- ↳ à l'**organisation** du travail
- ↳ à la **santé** et à la prévention des risques
- ↳ aux problématiques **économiques**

*ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Cette même étude rappelle que la **consultation** constitue une **tendance positive** dans l'engagement du dialogue social. Les observations de terrain montrent que, dans de nombreuses structures, cela a contribué à **faire face à la crise en traitant de façon paritaire les problèmes rencontrés**.

Les consultations sont obligatoires, ne passez pas à côté

Encore trop souvent, les **élus sont "manipulés"**. La Direction prétextant des problématiques inhérentes au COVID pour ne pas les inclure dans les discussions, avec des réponses telles que :

« Nous avons accumulé beaucoup de **retard** »

« Nous n'avons pas de **visibilité** »

« **Nous ne pouvons pas vous communiquer** d'éléments dans cette période »

« Soyez **compréhensifs**, ne faites pas d'actions qui pourraient nuire à l'entreprise ... »

Toutes ces problématiques peuvent exister, mais les **élus** de CSE doivent **participer aux réflexions**. Le meilleur moyen reste **la consultation**. Même en temps de crise sanitaire, les consultations sont obligatoires. Rappelons qu'il existe **3 consultations récurrentes** :

- ↳ la situation économique et financière,
- ↳ la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi,
- ↳ les orientations stratégiques.

Nous vous **encourageons** vivement à relancer **votre Direction** au plus vite, dans le cas où ces consultations n'auraient pas encore été réalisées. Elles permettent d'avoir une **vision claire** de la **situation de l'entreprise**, tant **économiquement** que **socialement**, et également de se **projeter sur les années à venir**. Les consultations visent également à **anticiper** des problématiques majeures et ainsi éviter autant que possible la **contrainte d'un PSE**.

C'est également un vecteur majeur dans la **communication auprès des salariés**. Votre rôle est **de défendre l'intérêt des salariés, ne passez pas à côté des consultations** !

N'hésitez pas à nous contacter, nos équipes ont l'expérience et nous pouvons vous accompagner.

A savoir :

Malgré les aides de l'Etat, 870 procédures de PSE ont été initiées en 2020, soit une augmentation de 77 % par rapport à 2019. La tendance s'est également poursuivie au premier trimestre 2021 (+ 55 % vs. la même période en 2020).

Les changements apportés par le règlement ANC (Autorité des Normes Comptables) aux comptes des CSE

Les règlements de l'ANC n° 2015-01 et n° 2015-02 applicables aux CE, et maintenant aux CSE, prévoient les spécificités comptables pour les comités en complément des obligations du secteur non marchand définies par le règlement ANC n° 99-01.

Le règlement n°2018-06 de l'ANC abroge le règlement n° 99-01 modifié en 2004.

Le nouveau règlement ANC n° 2018-06 s'applique obligatoirement pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2020. Les CSE sont concernés par ce nouveau plan comptable, sauf en cas de dispositions particulières définies dans le règlement ANC n° 2015-01 et sa note de présentation qui priment alors sur les dispositions du règlement ANC n° 2018-06. Le nouveau règlement comptable ANC n° 2018-06 instaure ou modifie les règles sur les principaux points suivants.

Suppression des subventions d'investissement sur biens renouvelables

Les subventions d'investissements sur biens renouvelables sont supprimées du nouveau règlement comptable ANC 2018-06.

Les CSE percevant des subventions d'investissements devront obligatoirement les inscrire dans un compte 131 et les rapporter au compte de résultat, au rythme des amortissements pratiqués sur les investissements qu'elles financent.

Modernisation de la rubrique fonds dédiés

Le nouveau règlement comptable ANC n° 2018-06 consacre un développement détaillé et approfondi à la rubrique des fonds dédiés. La modernisation du dispositif concerne la définition même et les modalités de constitution et de reprise des fonds dédiés ainsi que leur champ d'application.

A titre d'exemple, le champ d'application des fonds dédiés est étendu :

- ↳ aux contributions financières reçues d'autres entités à but non lucratif, pour un projet défini ;
- ↳ aux ressources reçues pour financer un investissement défini.

Valorisation des contributions volontaires en nature

Le nouveau règlement comptable ANC n° 2018-06 prévoit de nouvelles dispositions pour la valorisation et la comptabilisation des contributions volontaires en nature.

Le règlement ANC n° 2015-01 et sa note de présentation contiennent des dispositions particulières pour les contributions volontaires en nature, à savoir une mention dans l'annexe de ses comptes des informations relatives aux contributions reçues en nature. Néanmoins, l'entité peut choisir d'inscrire ces contributions en nature dans ses comptes ; dans ce cas, il en est fait mention dans l'annexe.

Ces dispositions continueront donc à s'appliquer sans tenir compte de celles du règlement ANC n° 2018-06 que le CSE peut, s'il le souhaite, appliquer.

Il faut distinguer le temps passé par les élus qui n'est pas à considérer comme des « contributions volontaires » dans la mesure où ils sont rémunérés pour cela sur leur temps de travail et le temps réellement passé bénévolement par certains salariés en dehors de leur temps de travail.

Annexe comptable approfondie

Le nouveau règlement comptable ANC n° 2018-06 impose que l'annexe soit introduite par un article descriptif comprenant :

- ↳ une description de l'objet social de l'entité ;
- ↳ une description de la nature et du périmètre des activités ou missions sociales réalisées ;
- ↳ une description des moyens mis en œuvre. Doivent également être mentionnés les faits caractéristiques d'importance significative intervenus au cours de l'exercice ou de la clôture jusqu'à la date d'approbation des comptes par l'organe délibérant.

L'actualité juridique et comptable de ces dernières années a été riche en ce qui concerne les CE/CSE avec le renforcement des obligations en matière de comptes annuels et le passage du CE au CSE. Les changements apportés ont une incidence au niveau des comptes des CSE. Une actualisation est donc nécessaire et l'accompagnement par un expert-comptable facilite ce travail, dans le cadre de la mission de présentation de comptes.



Rôle de l'expert-comptable et du commissaire aux comptes

Les CSE dont les **subventions annuelles dépassent 153 000 €** doivent confier la mission de **présentation des comptes annuels à un expert-comptable** de leur choix qui est rémunéré sur la subvention de fonctionnement.

Pour présenter les comptes, l'expert-comptable va réaliser les travaux de **révision des comptes** et des **contrôles** pour s'assurer du **bon respect des principes comptables** et délivrera ainsi une assurance sur les comptes.

L'expert-comptable, hormis sa mission d'accompagnement sur les comptes annuels, joue un **rôle majeur de conseil**.

La **nomination d'un expert-comptable** est **obligatoire** pour les « **moyens** » CSE (ceux dont les subventions annuelles dépassent 153 000 €), et facultative pour les « petits » et les « grands » CSE.

Les « **grands** » CSE (ceux qui dépassent 2 des 3 critères suivants : plus de 50 salariés ETP, 1 550 000 € de total du bilan et 3 100 000 € de ressources) ont, par contre, l'obligation de nommer un **commissaire aux comptes**.

Le commissaire aux comptes a pour rôle de **certifier les comptes**. Après la mise en place des diligences sur les comptes et les procédures internes afin de s'assurer de l'absence d'erreurs, d'anomalies significatives et de fraudes, il certifiera ou non, dans son rapport général des comptes que les comptes sont réguliers et sincères.

Il peut être amené à révéler les faits délictueux dont il a connaissance au Procureur de la République s'il estime que ses faits peuvent impacter la continuité de l'exploitation du CSE et peut également déclencher une procédure d'alerte. Le commissaire aux comptes est nommé pour 6 ans.



Entretien professionnel : des obligations méconnues à l'épreuve de l'épidémie de Covid-19

Créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'**entretien professionnel** est un dispositif dont l'objectif est centré non pas sur l'évaluation du salarié, mais sur ses **perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en matière de qualification et d'emploi (C. trav., art. L. 6315-1).

Ce dispositif s'impose à **tous les employeurs**, quel que soit l'effectif de l'entreprise et bénéficie à l'ensemble des salariés, **quelle que soit l'ancienneté, quelles que soient la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et la durée du travail**.

L'entretien professionnel, un dispositif à plusieurs facettes

Il existe plusieurs catégories d'entretiens professionnels, dont l'organisation incombe à l'employeur. Chaque catégorie est assortie de règles propres :

- ↪ L'entretien professionnel périodique qui doit être réalisé **tous les 2 ans** à compter de la date d'embauche,
- ↪ L'entretien professionnel ponctuel qui doit **systématiquement être proposé** par l'employeur à l'issue de certains congés ou absences (exemples : congé de maternité, arrêt de longue maladie...),
- ↪ L'entretien professionnel faisant un **état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié qui doit être organisé **tous les 6 ans**.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- ↪ suivi au moins une action de formation,
- ↪ acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- ↪ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'entretien professionnel ainsi que l'état des lieux récapitulatif doivent donner lieu à la **rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié**.

Précision : selon le ministère du travail, la notion d'ancienneté s'apprécie en années révolues. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans le calcul, dès lors qu'elles sont assimilées par la loi à du temps de travail effectif.

La négociation sur les modalités de réalisation des entretiens professionnels

Depuis le 1er janvier 2019, l'entretien professionnel est devenu un objet de négociation à part entière, puisqu'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, peut modifier la périodicité des entretiens

professionnels et également prévoir des modalités d'appréciation de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié différentes de celles précisées ci-dessus (C. trav., art. L. 6315-1 I et II).

Les représentants du personnel doivent être attentifs à toute proposition faite par la Direction en ce sens, afin que le dispositif ne soit pas dénaturé au détriment des salariés.

Conséquences de l'épidémie de Covid-19 et sanction

Compte tenu du contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19, des dérogations ont été prises par le législateur afin de permettre aux employeurs de **reporter l'entretien professionnel bisannuel et l'entretien faisant un état des lieux du parcours professionnel se tenant tous les 6 ans, qui devaient intervenir entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021**.

En conséquence, la date butoir pour organiser les entretiens bisannuels a été repoussée au 30 juin 2021 et celle pour les entretiens « état des lieux » au 30 septembre 2021.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF, Compte Personnel de Formation, du salarié est abondé à hauteur de 3 000 € lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel. **L'application de la sanction a également été suspendue jusqu'au 30 septembre 2021**.

Pour éviter la sanction, l'employeur dispose, à titre transitoire jusqu'au 30 septembre 2021, d'un droit d'option pour justifier avoir rempli ses obligations :

- ↪ option 1 : en démontrant que le salarié a bénéficié de ses entretiens professionnels et d'au moins une **formation non « obligatoire »**,
- ↪ option 2 : en démontrant que le salarié a bénéficié de ses entretiens professionnels et au moins 2 des 3 mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle.

A compter du 1er octobre 2021, la justification devra impérativement reposer sur la 1ère option.

Rôle du CSE en matière d'entretiens professionnels

Au regard des **enjeux du dispositif**, il paraît primordial que les élus du CSE puissent suivre la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs. Ces données doivent figurer dans la BDES au même titre que les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise et faire l'objet d'une discussion approfondie dans le cadre de la **consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** (C. trav., art. L. 2312-26).

Fractionnement des congés payés : le contrat de travail ne vaut pas accord

Dans un arrêt du 5 mai 2021 n° 20-14.390, la Cour de cassation a apporté des précisions sur les règles entourant le fractionnement des congés payés.

Pour mémoire, lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, et au plus égale à 24 jours, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise en continu, entre le 1er mai et le 31 octobre.

A défaut de dispositions conventionnelles, les jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ouvrent droit à des **jours de congés supplémentaires**, quel que soit l'auteur de la demande de fractionnement.

Le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6. Il n'a droit qu'à un seul jour pour un congé de 3, 4 ou 5 jours ouvrables. Et à aucun jour s'il prend moins de 3 jours ouvrables (C. trav., L. 3141-23).

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés, l'accord de l'employeur est requis. Il a été jugé que ce dernier pouvait subordonner son accord à la renonciation du salarié aux

jours supplémentaires de congé (Cass. soc. 6 octobre 2015, n°14-21.168). Lorsque l'employeur prend l'initiative du fractionnement, l'accord du salarié est nécessaire sauf si les congés correspondent à une période de fermeture de l'entreprise (C. trav. art. L. 3141-19).

Toutefois, selon la Cour de cassation, le salarié ne peut pas renoncer par avance au bénéfice d'un droit qu'il tient de dispositions d'ordre public avant que ce droit ne soit né. **La Cour de cassation exige un accord exprès à l'éventuelle renonciation aux jours de congés supplémentaires induits par le fractionnement.** Elle ne valide donc pas une clause contractuelle générale.



Enregistrements issus d'une vidéosurveillance constante : inopposables au salarié



Les enregistrements obtenus à partir d'une surveillance sont inopposables au salarié dès lors que le dispositif est attentatoire à la vie privée et disproportionné au but recherché de sécurité des personnes et des biens. Tel est le cas d'une surveillance vidéo continue d'un salarié qui exerce seul son activité en cuisine.

Dans cette affaire, l'employeur l'avait licencié pour faute grave en lui reprochant notamment des manquements aux règles d'hygiène et des absences. Ces faits ont été démontrés par le système de vidéosurveillance et le salarié, qui contestait ce licenciement pour faute grave, obtint gain de cause.

Selon l'employeur, le but d'assurer la sécurité des personnes et des biens suffisait à justifier cette surveillance permanente.

Néanmoins, les juges rappellent que **nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché** (C. trav. art. L. 1121-1).

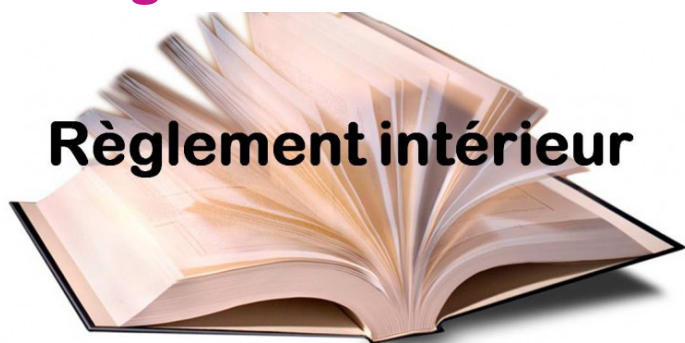
Or le salarié, qui exerçait seul son activité en cuisine, était soumis à la surveillance constante de la caméra qui y était installée.

Aussi, les juges ont estimé que ce dispositif de surveillance était attentatoire à la vie personnelle de ce salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens.

Les enregistrements issus de cette surveillance n'étaient ainsi pas opposables au salarié, de sorte que l'employeur ne pouvait pas s'en prévaloir pour licencier le salarié.

Cass. soc. 23 juin 2021, n° 19-13856 FSB

Vigilance du CSE en cas de modification du règlement intérieur



L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés.

Pour être opposable aux salariés, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'en respectant la procédure prévue par l'article L. 3121-4 du Code du travail :

- ✚ Avoir été soumis à l'avis du CSE,
- ✚ Avoir été communiqué à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du CSE.
- ✚ Donner lieu aux formalités de dépôt et de publicité (dépôt au conseil de prud'hommes),
- ✚ Préciser sa date d'application. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des

formalités de dépôt et de publicité.

Précision : cette procédure s'applique également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

- ✚ Dans un arrêt de 23 juin 2021, la Cour de cassation rappelle un certain nombre de précisions sur les formalités à respecter en cas de modification du règlement intérieur (*Cass. soc. 23 juin 2021, n° 19-15.737*).

A retenir :

- ✚ **En principe**, les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci et doivent donc faire l'objet d'une **consultation du CSE**.

- ✚ **A contrario**, le document interne par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité ne crée pas de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés et ne constitue donc pas une adjonction au règlement intérieur. L'employeur n'aura donc pas l'obligation de consulter le CSE.

- ✚ **Attention toutefois**, dans le cas où la modification fait suite à une injonction de l'inspection du travail, l'employeur n'a pas à consulter à nouveau les représentants du personnel sur ces modifications (*cass. soc. 26 juin 2019, n° 18-11.230*).

Certaines règles du décret du 30 mars 2021 concernant la réforme de l'assurance chômage sont entrées en vigueur le 1er juillet 2021

Le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence prévu par le décret du 30 mars 2021, qui aurait dû entrer en vigueur le 1er juillet 2021, a été suspendu par le juge des référés du Conseil d'Etat. Le Conseil d'Etat a, en effet, souligné « les nombreuses incertitudes » sur l'évolution économique et sociale de la crise sanitaire pour les entreprises ayant recours aux contrats courts (CE, ord., 22 juin 2021, req. n°452210).

Toutefois, certaines mesures n'ont pas fait l'objet d'une suspension et sont bien entrées en vigueur le 1er juillet 2021.

Il en est ainsi de la **période d'observation préalable à la mise en place du système de bonus-malus**. Le système de bonus-malus consiste à augmenter les cotisations patronales à l'assurance chômage des entreprises appartenant aux 7 secteurs d'activités ayant le plus recours à des contrats

courts et précaires (CDD, intérim) : hébergement et restauration, fabrication de denrées alimentaires, transports et entreposage, plasturgie... La variation des cotisations ne s'appliquera pas avant septembre 2022; toutefois, le nombre de contrats courts des entreprises des secteurs visés sera observé et recensé dès à présent.

C'est également le cas de la **dégressivité des allocations chômage** pour les hauts revenus. Pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans ayant perçu des rémunérations supérieures à 4.500 € bruts par mois, l'indemnité devient dégressive à hauteur de 30 % à partir du 9ème mois d'allocation. Par ailleurs, si la situation économique venait à s'améliorer, cette dégressivité serait moins avantageuse pour les demandeurs d'emplois car elle aurait vocation à s'appliquer à partir du 7ème mois de chômage.

Enfin, la réforme prévoyait un **durcissement des conditions d'ouverture ou de rechargement des droits au chômage**. Il faudra avoir travaillé 6 mois contre 4 mois aujourd'hui, sur une période de référence fixée à 24 mois (augmentés d'une période de neutralisation liée aux confinements) pour percevoir des allocations chômage. La mise en œuvre de cette mesure est soumise à une **amélioration du marché de l'emploi appréciée sur une durée 6 mois à compter du 1er juillet 2021**.

Les 6 bonnes résolutions de la rentrée des CSE

La rentrée 2021 est l'occasion de repartir du bon pied et d'avancer sur la prévention des risques professionnels. Nous sommes à vos côtés; suivez nos conseils :

1. Planifier son année

Demandez au Président du CSE le **calendrier des réunions de CSE** dont celles sur les sujets SSCT (au moins 4/an), et celles de la CSSCT le cas échéant. Pour aller plus loin, invitez-le à planifier les **dates des consultations annuelles obligatoires relatives à la santé au travail et à la prévention des risques** :

- ✚ **Mise à jour du DUER** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) ;
- ✚ **Consultation politique sociale, conditions de travail et emploi** ;
- ✚ Présentation du **rapport annuel** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et **PAPRI Pact** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Demander à l'employeur d'anticiper ces temps forts est l'occasion de **vous assurer que les obligations vis-à-vis du CSE en matière de SSCT seront tenues**, et de **vous organiser** au sein de l'instance.

2. Communiquer auprès des salariés

Après cette période particulière où des salariés ont éventuellement été en télétravail, voire en chômage partiel, **il est temps de (re)prendre contact avec eux pour réinvestir pleinement votre rôle auprès d'eux !**

Présentez aux salariés les actions déjà menées et celles que vous projetez d'engager dans l'année, tout en rappelant le **périmètre de vos missions, les noms et contacts des interlocuteurs, etc.** Cela permettra de **démontrer votre sérieux et votre engagement auprès des salariés**, et de **renouer le dialogue**.

3. Anticiper le recours à un expert

Si, l'an passé, vous aviez renoncé à faire appel à un expert dans le cadre d'un projet important, de la négociation égalité professionnelle ou lors de la politique sociale, **anticipez les désignations cette année. N'hésitez pas à prendre contact avec les experts du Groupe Legrand**. Ils seront de précieux conseils sur **l'intérêt et la pertinence** du recours à l'expert **selon votre situation**, sur les **modalités de désignation**, les **délais** à prévoir, ce que **vous pouvez en attendre**, etc.

4. Planifier les inspections du CSE

Les conditions exceptionnelles liées à la crise sanitaire ont fait que, faute de temps, du fait des conditions de circulations sur site restreintes ou encore de salariés en télétravail, vous avez été nombreux à déprioriser les **inspections de situations de travail**. Pour **(ré)instaurer cette habitude**, ne pas perdre la main et **garder un contact étroit avec les salariés** et leurs situations de travail, **échelonnez les 4 inspections annuelles (a minima) : pourquoi ne pas en prévoir une d'ici à la fin d'année 2021 ?**

5. Constituer une bibliothèque de ressources documentaires

Conduire une enquête, étudier les données d'absentéisme, intégrer les RPS dans le DUER, tout savoir sur la prévention des maux de dos : **il peut être utile de constituer une première base de ressources documentaires** (INRS, ANACT, etc.), **à alimenter tout au long de l'année**.

6. Former les membres du CSE

Est-ce que chaque membre du CSE est **à jour sur ses formations obligatoires** ? Des **formations complémentaires** peuvent s'avérer nécessaires pour **renforcer les compétences et outiller** tout ou partie des membres :

- ✚ Module « prévention des RPS » ;
- ✚ Module « harcèlement moral au travail » ;
- ✚ Module « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes »
- ✚ Etc. ?

Faites le point sur vos besoins et n'hésitez pas à contacter le pôle Formation du Groupe Legrand pour plus de renseignements. Bonne rentrée à tous et toutes !

Impacts de la loi Santé au travail sur la formation sécurité des élus du CSE, du référent « harcèlement » et du référent « santé-sécurité »

La proposition de loi a été définitivement adoptée le 23 juillet 2021 et a été publiée au JO le 03/08/21. Elle n'a pas été déferée au Conseil Constitutionnel. Ses dispositions devraient entrer en vigueur le 31 mars 2022, bien que certaines de ses dispositions nécessitent encore des décrets d'application.

1) Sur la durée et l'accès à la formation SSCT

La loi clarifie la question des bénéficiaires de la formation : tous les élus ont droit à la formation SSCT, et pas seulement ceux appartenant à la commission santé, sécurité et conditions de travail (*loi 2021-1018, art. 39, c. trav. art. L. 2315-18 modifié*).

La loi Santé fixe à **5 jours la durée minimale de formation SSCT lors du premier mandat, sans distinction selon l'effectif de l'entreprise.**

En cas de renouvellement du mandat, on retrouve une distinction selon l'effectif de l'entreprise. La formation est alors d'une durée minimale de :

- ↳ **3 jours pour chaque élu, quelle que soit la taille de l'entreprise ;**
- ↳ **5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.**

Parallèlement, l'article L. 2315-40 du code du travail relatif à la durée minimale des formations pour les entreprises d'au moins 50 salariés et les membres de la CSSCT est abrogé.

Par ailleurs, la loi Santé ouvre une nouvelle possibilité de financement de la formation SSCT des élus du CSE et du référent « harcèlement sexuel » dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cette formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés (*loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 2315-22-1 nouveau*).

2) La formation du référent « santé sécurité » en entreprise devient obligatoire

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Aujourd'hui, ces salariés peuvent demander une formation en matière de santé au travail (*c. trav. art. L. 4644-1*).

La loi Santé impose désormais cette formation (*loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L. 4644-1 modifié*).

Les organismes de formation habilités à dispenser cette formation sont ceux amenés à dispenser les formations des représentants du personnel en matière SSCT. Les conditions de réalisation de la formation seront également identiques (prise en charge par l'employeur, durée...).

3) Création d'un passeport de prévention recensant les qualifications acquises par un salarié sur des formations SSCT

La loi Santé crée un « passeport de prévention » appelé à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (*loi 2021-1018, art. 6 ; c. trav. art. L. 4441-5 nouveau*).

Le passeport de prévention entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1er octobre 2022 (*loi 2021-1018, art. 6, II*).

Mais, ce dispositif a vocation à être précisé par voie réglementaire.

4) Définition de la définition du harcèlement sexuel au travail

La loi Santé aligne la définition du harcèlement sexuel du code du travail sur celle du code pénal sur deux points (*loi 2021-1018, art. 1, c. trav. art. L. 1153-1 modifié*) :

- ↳ les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel ;
- ↳ le harcèlement par plusieurs personnes.

En effet, la définition du harcèlement sexuel inscrite dans le code pénal inclut depuis 2018 la référence aux propos ou comportements sexistes (*c. pén. art. 222-33*).

En revanche, jusqu'à présent, cette référence est absente de la définition du harcèlement sexuel inscrite dans le code du travail (*c. trav. art. L. 1153-1*). C'est un autre article, codifié au sein des règles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui prohibe les agissements sexistes (*c. trav. art. L. 1142-2-1*).

La loi modifie donc le code du travail afin de tenir compte de la loi « Schiappa » du 3 août 2018 (art. 1). Elle précise que les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel (*c. trav. art. L. 1153-1 modifié*).

En outre, la définition du harcèlement sexuel du code du travail est alignée sur celle du code pénal sur un autre point, celui du harcèlement par plusieurs personnes. Ainsi, la loi insère, au sein du code du travail, des dispositions visant à préciser que le harcèlement sexuel est également constitué :

- ↳ lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements [à connotation sexuelle ou sexiste répétés] venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- ↳ lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.



Partenaire des salonsCE

14 et 15 septembre : Salon de Lyon

Nous animerons 4 conférences :

- ↳ COVID-19 : Quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise ?
- ↳ Les actualités : ce qui a changé ces derniers mois / jours !
- ↳ Restructuration dans votre entreprise : Diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : Comment y faire face et les anticiper ?
- ↳ CSE et CSSCT : comment engager le dialogue sur les RPS avec votre Direction

Du 28 au 30 septembre : Salon de Paris

Nous animerons 4 conférences :

- ↳ COVID-19 : Quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise ?
- ↳ Les actualités : ce qui a changé ces derniers mois / jours !
- ↳ Restructuration dans votre entreprise : Diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : Comment y faire face et les anticiper ?
- ↳ CSE et CSSCT : comment engager le dialogue sur les RPS avec votre Direction

14 et 15 octobre : Salon de Bordeaux

Nous animerons 2 conférences :

- ↳ COVID-19 : Quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise ?
- ↳ Restructuration dans votre entreprise : Diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : Comment y faire face et les anticiper ?

19 au 20 octobre : Salon de Marseille

Nous animerons 2 conférences :

- ↳ COVID-19 : Quelles conséquences économiques et sociales pour votre entreprise ?
- ↳ Restructuration dans votre entreprise : Diverses solutions et stratégies s'offrent à votre employeur : Comment y faire face et les anticiper ?

Pour en savoir plus : www.salonsce.com

Et consultez régulièrement notre site internet

www.groupe-legrand.com

pour connaître les dernières actualités et événements !

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

Des experts 360° qui vous écoutent et
vous accompagnent depuis plus de 30 ans

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre économique, sociale ou juridique - Assistance en réunions du CSE - Assistance des OS dans le cadre des négociations - Analyse et conseil relatifs aux documents transmis aux CSE

SSCT

Expertises conditions de travail (risque grave, projet important, nouvelles technologies, PSE)
Missions contractuelles : Qualité de Vie au Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio à distance



www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Conseil &
Assistance**



Formation



SSCT